

УДК 331.101

Д.Ю.КОСТІН

Харківський національний університет радіоелектроніки

СИСТЕМА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ: АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ

Проаналізовано методи, які використовуються у системі матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах електроенергетики. Визначено їх переваги та недоліки. Обґрунтовано теоретико-методологічний підхід до оцінки ефективності системи матеріального стимулювання. Визначено напрями удосконалення системи матеріального стимулювання для підприємств електроенергетики.

Проанализированы методы, используемые в системе материального стимулирования трудовой деятельности на предприятиях электроэнергетики. Определены их преимущества и недостатки. Обоснован теоретико-методологический подход к оценке эффективности системы материального стимулирования. Определены направления совершенствования системы материального стимулирования для предприятий электроэнергетики.

Methods, which using in the material incentives system of work activity in electroenergy enterprises are analyzed. Their advantages and disadvantages have been determined. The theoretic and methodological approach to the estimation of material incentives system efficiency is grounded. The ways of improving the material incentives system efficiency in electroenergy enterprises are specified.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, трудова діяльність, підприємства електроенергетики, оплата праці, заробітна плата, договірне регулювання оплати праці, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Актуальність. Внутрішньогалузевий ринок праці в електроенергетичній галузі можна охарактеризувати як відносно закритий, такий, що монопольно регулюється. Головна його особливість пов'язана з тим, що доходи працюючих визначаються не ефективністю виробництва у галузі або на окремому підприємстві, і не витратами на відтворення працівника, а паритетом зовнішніх та внутрішніх цін на електроенергію, монопольним становищем галузі і підприємств, яке дає можливості перерозподілу доходу від кінцевого споживача до виробника завдяки особливостям ціноутворення. За таких умов надзвичайно важко оцінити ефективність системи матеріального стимулювання, встановити зв'язок між результатами роботи окремого працівника та отриманою ним винагородою. Тому важливим завданням стає пошук та обґрунтування теоретико-методологічних підходів до оцінки ефективності системи матеріального стимулювання, визначення напрямів удосконалення методів, які застосовуються у стимулювання трудової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема матеріального стимулювання у вітчизняній економіці приділяється значна увага в науковій літературі (Т. Заяць [1], Є. Звягільський [2], А. Колот [3], Л. Лісогор [4], І. Новак [5], О. Овсієнко [6], О. Пишуліна [7], Л. Ткаченко [4, с. 189-190], Л. Шевченко [8] та інші). Спільною є точка зору про ігнорування окремих компонентів вартості робочої сили [4, с. 189-190; 6, с. 74-75; 7, с. 51; 8, с. 99; 9, с. 106; 10, с. 96-97], занижений рівень соціальних стандартів, які використовуються у договірному регулюванні оплати праці [1, с. 279; 2, с. 71-73; 4, с. 190-191; 6, с. 75-76; 10, с. 99], порушення трудового законодавства у визначенні рівня заробітної плати [6, с. 77-78; 7, с. 10-12; 10, с. 100; 11, с. 43]. Проте деякі галузеві аспекти, особливо пов'язані зі стимулюванням трудової діяльності на підприємствах, які відносяться до природних монополій, залишаються недостатньо дослідженими. Так, немає спільної думки щодо того, як врахувати при оцінці ефективності системи матеріального стимулювання не тільки інтереси власника підприємства і трудового колективу, а і суспільства у цілому. Дискусійним є питання про доцільність використання окремих соціальних виплат як стимулюючих засобів.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз методів, які використовуються у системі матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах електроенергетики, визначення їх переваг та недоліків; обґрунтування теоретико-методологічного підходу до оцінки ефективності системи матеріального стимулювання.

Виклад основного матеріалу. Специфіка внутрішньогалузевого ринку праці в електроенергетичній галузі зумовлює суперечливі наслідки, як позитивного, так і негативного характеру. До позитивних наслідків слід віднести такі:

- традиційно вище середнього рівень заробітної плати (таблиця);
- високий рівень соціальної відповідальності, зокрема щедre фінансування об'єктів соціальної сфери, а відтак більші можливості розвитку людського потенціалу. У [8, с. 171] зазначається, що підприємства електроенергетики як компанії з пострадянським минулим, традиційно несуть на собі найбільше соціальне навантаження, але й першими починають переглядати свої соціальні зобов'язання.

Негативними наслідками, на нашу думку, можна вважати:

- дестимулювання раціоналізації виробництва, слабка зацікавленість у підвищенні особистої продуктивності через високі прибутки від використання монопольного становища [7, с. 12].

- ризики скорочення попиту на працю та погіршення умов відтворення робочої сили у випадку зміни кон'юнктури ринку збуту кін-

цевої продукції (у тому числі зовнішнього ринку); зміни форми власності (наприклад, приватизація); зміни умов державного регулювання ціноутворення.

Заробітна плата на підприємствах електроенергетики, промисловості, економіки у цілому, грн (складено за даними [12, с. 180, 186])

Середня заробітна плата	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Темп зростання, 2012 р. до 2009 р., %
Економіка у цілому	2239,18	2633,06	3025,62	135,12
Промисловість	2580,00	3120,00	3500,00	135,66
Підприємства електроенергетики	2843,00	3353,00	3821,00	134,40

Відповідно система матеріального стимулювання повинна містити механізми, які дозволяють збалансувати внутрішньогалузевий ринок праці в електроенергетиці, посилюючи позитивні і послаблюючи негативні наслідки, зумовлені специфічним становищем галузі та пов'язаними з цим ризиками. В основному підприємства електроенергетики жорстко додержуються вимог вітчизняного законодавства у частині інституціонального закріплення механізмів оплати праці. Також широко застосовується договірне регулювання оплати праці (Галузева угода [13], колективний договір [14]).

Найважливішою складовою системи матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах електроенергетики є оплата праці, в основі якої лежить тарифна система, що цілком відповідає чинному законодавству [15, ст. 6]. Галузевою угодою на 2011-2013 рр. передбачено, що мінімальний розмір тарифної ставки (місячного окладу) працівника, який виконує некваліфіковану роботу, встановлюється на рівні не менше 125 % мінімальної заробітної плати. Сторони також домовилися забезпечити протягом 2011-2013 рр. підвищення рівня середньої заробітної плати не менше ніж на 25 % щороку та випереджаюче зростання темпів реальної зарплати порівняно з темпами зростання реального ВВП [13, с. 14; 14, п. 5.3].

Згідно колективній угоді, з 01.04.2011 р. мінімальна тарифна ставка працівника, який виконує некваліфіковану роботу, встановлено на рівні 1200 грн. Мінімальна тарифна ставка робітника першого розряду основного виробництва приймається у розмірі 1500 грн./міс. У разі встановлення у період дії Галузевої угоди нової величини мінімальної заробітної плати оплата праці працівників підприємства підлягає пере-

гляду з часу набрання чинності Закону України, яким встановлено нову величину мінімальної заробітної плати [14, п. 5.3-5.4].

В окремих випадках може застосовуватися підвищення тарифних ставок і окладів. Так, висококваліфікованим робітникам та іншим працівникам, визначеним у колективному договорі, зайнятим експлуатацією і ремонтом найбільш складного енергетичного устаткування, тарифні ставки і посадові оклади збільшуються на 20 % з віднесенням на витрати виробництва. Тарифні ставки і посадові оклади на підприємствах, розташованих у гірській місцевості, підвищуються на 25 % [13, с. 14]. Посадові оклади майстрів (старших майстрів), яким присвоєно почесне звання «Майстер II класу» і «Майстер I класу», збільшуються відповідно на 10% і 20% [13, с. 15].

Посадові оклади керівників, професіоналів і фахівців теж визначаються на основі тарифної системи [13, с. 45-47]. Виключення складає посада голови правління (генерального директора), чия заробітна плата визначається умовами індивідуального трудового контракту. Заступникам керівників, головним бухгалтерам і заступникам головних інженерів посадові оклади встановлюються на 5-15 %, а помічникам керівників – на 30-40% нижче посадового окладу відповідного керівника, крім першого керівника, з яким укладено контракт [13, с. 14].

Складовою оплати праці у матеріальному стимулювання трудової діяльності є система доплат і надбавок. За своїм призначенням доплати і надбавки поділяються на два види:

- доплати і надбавки стимулюючого (заохочувального) характеру (наприклад, за суміщення професій, розширення зон обслуговування, збільшення обсягів робіт, стаж тощо);
- надбавки і доплати компенсаційного характеру, які встановлюються в залежності від умов праці (наприклад, за важкі і шкідливі умови праці, працю у нічний час, працю в особливому режимі тощо).

У 2011 р. питома вага основної заробітної плати у загальному фонді оплати праці штатних працівників НЕК «Укренерго» склала 56,3 %, в тому числі по енергетиці 56,7 %. В 2011 р. працівникам підприємства надано трудових пільг на суму 59159,1 тис. грн, що складає 6,9 % від загального фонду оплати праці. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників по підприємству за 2011 р. досягла 4517 грн, в тому числі по персоналу основної діяльності – 4679 грн, а робітників – 3330 грн. [16].

За даними проведеного автором дослідження [17], більше половини доплат (до 65 % загальної суми надбавок і доплат) пов'язано зі стажем роботи на електроенергетичних підприємствах, що свідчить

про важливість досвіду роботи для функціонування електричних мереж. Однак, це перешкоджає найму нових співробітників, доплати яким будуть нараховуватися тільки після набуття необхідного стажу. До того ж часу розмір оплати їх праці за аналогічну роботу буде суттєво нижчим, ніж у співробітників, які напрацювали на підприємстві необхідний стаж. Це негативно позначається на можливості залучати додаткові трудові ресурси з числа тих претендентів, які ніколи не працювали в енергетиці.

Варто звернути увагу на прагнення профспілкових організацій максимально збільшити частку основної заробітної плати у складі матеріальної винагороди. Так, відповідно до Галузевої угоди на 2011-2013 рр. частка основної заробітної плати разом із законодавчо встановленими надбавками і доплатами у середній заробітній платі має становити не менше, ніж 75 % [13, с. 13]. На нашу думку, таке рішення має суперечливі наслідки. З одного боку, суттєво зменшується значення преміювання та інших видів заохочення, пов'язаних з індивідуальними та колективними трудовими досягненнями, відбувається дестимулювання окремих категорій працюючих (наприклад, співробітників без стажу). З другого боку, це сприяє забезпеченню найманої праці, захисту її від свавілля роботодавця, суб'єктивізму у прийнятті рішень відносно матеріального стимулювання.

Важливою складовою системи матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики є преміювання. Розмір премій становить біля третини загального розміру нарахованої заробітної плати. Основну частку премій та доплат складають виплати за якість роботи. Передбачені також преміальні виплати за складність виконаних робіт. Але їх частка у загальній сумі нарахованих премій незначна – лише 0,3 %. Преміювання переважно здійснюється за основні показники роботи (виконання плану зниженні технологічних втрат електроенергії, виконання обсягу ремонтних робіт, неперевищення кошторису витрат), що значно послаблює роль премії як засобу матеріального стимулювання [14, додаток 5].

Серед інших видів заохочень виділимо виплати за розробку і впровадження раціоналізаторських пропозицій. Якщо раціоналізаторська діяльність не створює економії, на 2011 р. встановлено фіксований розмір винагороду в розмірі 100 грн [14, п. 5.29]. Одноразові грошові заохочення фіксованого розміру (від 150 до 500 грн) передбачені для працівників, відзначених міністерськими, галузевими відзнаками; працівників, яким присвоєно почесні професійні звання або яких нагороджено нагрудними знаками [14, п. 5.27]. Одноразове грошове заохочення в межах кошторису витрат на оплату праці також виплачується

командам-переможцям або працівнику-переможцю змагань професійної майстерності.

Окрім виплат, пов'язаних безпосередньо з трудовою винагородою, у Галузевій угоді передбачено витрати, які стосуються забезпечення соціальних гарантій, компенсацій та пільг у сфері праці і зайнятості. Вони фінансуються з трьох джерел: власних коштів підприємства (відповідно пільги не відносяться до фонду оплати праці); профспілкових фондів, які фінансуються за рахунок підприємства (різні види матеріальної допомоги); коштів фонду оплати праці (трудова пільга, а також пільги соціального характеру). Необхідно зазначити, що більшість грошових пільг і виплат ніяк не пов'язані з якістю виконаних працівниками робіт, а залежать в основному від подій, які мають місце у житті працівників [14, розділ 8]. Тому, на нашу думку, відповідні компенсації повинні фінансуватися або за рахунок прибутку, або за рахунок профспілкових організацій. Враховуючи монопольне становище галузі, їх граничний розмір доцільно узгоджувати з державними органами, відповідальними за регулювання цін.

Колективною угодою передбачено фінансування навчання у вищих навчальних закладах за рахунок підприємства (обсяги виділених коштів переглядаються один раз на рік). Бажаючі відбираються виходячи з виробничих потреб серед працівників, що мають стаж роботи на підприємстві не менше року на конкурсній основі. Обов'язковою умовою є подальше відпрацювання протягом 3 років [14, додаток 15.2].

Серед заходів матеріального стимулювання, які фінансуються за рахунок прибутку, слід виділити виплату винагороди за підсумками роботи за рік [14, додаток 10]. Виплата винагороди проводиться при наявності чистого прибутку, який залишається у розпорядженні НЕК «Укренерго». Розмір винагороди кожному працівникові визначається залежно від суми винагороди в цілому по відособленій структурній одиниці, відокремленому підрозділу, коефіцієнту трудового внеску (розраховується за стажем) і заробітної плати.

До заходів матеріального стимулювання, що не передбачають грошові виплати працівнику, зазначимо такі: проведення медоглядів за рахунок підприємства [14, п. 6.9]; страхування усіх працівників НЕК «Укренерго»; надання оплачених відпусток тривалістю до 3 днів у визначених випадках; фінансування відомчих закладів охорони здоров'я і громадського харчування, спортивних споруд, спортивно-оздоровчих заходів на виробничому та галузевому рівнях за рахунок коштів, передбачених кошторисом витрат на виробництво [14, п. 7.6].

Проведений аналіз системи матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах електроенергетики дозволяє зробити

такі висновки. До переваг системи матеріального стимулювання можна віднести:

- підвищений розмір мінімальної тарифної ставки працівника першого тарифного розряду у порівнянні з мінімальною заробітною платою, встановленою державою;
- випереджаюче зростання зарплати по відношенню до динаміки ВВП; збільшення частки основної заробітної плати у середній зарплаті не менше, ніж до 75 %;
- розгалужену систему соціальних і трудових пільг.

Серед недоліків системи матеріального стимулювання зазначимо:

- послаблення ролі премій як стимулюючого до більш продуктивної праці заходу (зумовлено тим, що преміювання здійснюється за основні показники роботи – виконання плану, неперевищення кошторису витрат);
- слабкий зв'язок грошових пільг і виплат заохочувального характеру з якістю виконаних працівниками робіт (більшість виплат зумовлена полями, які мають місце у житті працівника);
- суттєва залежність оплати праці від стажу роботи (стажем обумовлені не тільки надбавки до тарифної ставки, а й розмір премій, а також щорічної винагороди за результатами роботи);
- інституціональна незакріпленість виплат (щорічної винагороди), які здійснюються за рахунок прибутку. Так, розподіл чистого прибутку здійснюється за рішенням економічної Ради підприємства, що, по-перше, усуває працівника від участі в управлінні, по-друге, імовірнісний характер виплат дестимулює підвищення ефективності праці;
- існування численних виплат, фінансування яких здійснюється за рахунок фонду оплати праці, не пов'язаних з трудовою діяльністю (наприклад, допомога батькам на утримання дітей у дитячому садку).

Слід зазначити, що монопольне становище підприємств електроенергетики дає можливість ігнорувати численні недоліки у системі матеріального стимулювання за рахунок перекладання відповідних витрат на кінцевих споживачів. Разом з тим, державне регулювання цін на продукцію природних монополій та обмеженість платоспроможного попиту рано чи пізно змусить переглянути систему матеріального стимулювання. Так, імовірно, доведеться відмовитися від деяких методів заохочення, особливо пов'язаних з соціальними гарантіями. Якщо заздалегідь не підготувати відповідні зміни, підприємства електроенергетики ризикують втратити частину кадрового потенціалу.

З другого боку, зважаючи на активну приватизацію підприємств електроенергетики, слід взяти до уваги вірогідне загострення проблеми розподілу. Як показує досвід, приватний власник сприймає як надмірне та зайве навантаження соціальний пакет у тих обсягах, у яких він існує на державних підприємствах. Також простежується орієнтація на встановлення більш чіткого зв'язку між індивідуальним трудовим внеском та розміром отриманої винагороди.

Нажаль, у вітчизняній економічній системі не склалася система саморегулювання балансу економічної влади ключових суб'єктів ринку, притаманна розвиненим країнам. Навпаки, відносини власності трансформуються у напрямі, що унеможливило згладжування конфлікту розподілу природним шляхом [6, с. 79]. Відтак головним завданням при розбудові системи матеріального стимулювання трудової діяльності стає пошук механізмів, які дозволяли б збалансувати протилежні інтереси найманих працівників, власників капіталу та суспільства. В якості таких механізмів, на нашу думку, виступають тотожні, співпадаючі інтереси учасників системи матеріального стимулювання, а саме:

- зв'язок між результатами праці та розміром трудової винагороди;
- інституціонально закріплені можливості повної реалізації прав власності на робочу силу;
 - повнота врахування суспільних інтересів;
 - наявність механізмів матеріального стимулювання, спрямованих на закріплення працівників в організації як інтерспецифічного ресурсу.

Виходячи з викладеного, можна запропонувати такий теоретико-методологічний підхід до визначення ефективності системи матеріального стимулювання трудової діяльності. Ефективною можна вважати таку систему матеріального стимулювання, яка містить механізми, що балансують протилежні, подекуди різноспрямовані соціально-економічні інтереси найманих працівників, власників і суспільства, та забезпечують повноту реалізації їх інтересів на рівні, вищому, ніж у інших фірм-учасників ринку, галузі або економіки у цілому. Відповідно до такого підходу критеріями конкурентоспроможності системи матеріального стимулювання стає повнота реалізації соціально-економічних інтересів усіх учасників системи матеріального стимулювання трудової діяльності.

Висновки. Аналіз методів, які використовуються у системі матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах електроенергетики, дозволив визначати їх переваги та недоліки. До переваг

віднесено: підвищений розмір мінімальної тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду у порівнянні з мінімальною заробітною платою; випереджаюче зростання зарплати по відношенню до динаміки ВВП; закріплення частки основної заробітної плати у зарплаті (не менше 75 %); розгалужену систему соціальних і трудових пільг. Серед недоліків системи матеріального стимулювання виділено: слабкий зв'язок грошових заохочень і пільг з якістю виконаних працівниками робіт; інституціональна незакріпленість виплат, які здійснюються за рахунок прибутку; існування численних виплат, фінансування яких здійснюється за рахунок фонду оплати праці, не пов'язаних з трудовою діяльністю.

Доведено, що умовою пом'якшення конфлікту, який виникає у процесі матеріального стимулювання, є наявність механізмів, які забезпечують гармонійне поєднання протилежних інтересів найманих працівників, власників і суспільства. В якості таких механізмів виділено: встановлення зв'язку між результатами праці та трудовою винагородою, закріплення трудових ресурсів на фірмі; створення інституціональних умов реалізації прав власності на робочу силу; додержання базових гарантій оплати праці.

Обґрунтовано критерії ефективності систем матеріального стимулювання, а саме: наявність механізмів, що балансують різноспрямовані соціально-економічні інтереси найманих працівників, власників і суспільства та забезпечують повноту їх реалізації на рівні вищому, ніж у інших фірм-учасників ринку, галузі або економіки у цілому. Такий підхід складає підґрунтя для подолання протиріч у процесі розподілу та запобігає зловживанню економічною владою, оскільки, на відміну від існуючих, дозволяє оцінити ефективність системи матеріального стимулювання не з позицій окремих соціальних груп (наприклад, як конкурентоспроможність робочих місць), а комплексно, з точки зору усіх учасників процесу матеріального стимулювання.

1. Заяць, Т.А. Модернізація соціально-трудових відносин у цілях нарощування соціального капіталу [Текст] Т.А. Заяць // Наукові записки Острозької академії. – 2011. – Вип. 16. – С. 277-283. – Серія «Економіка».

2. Звягильский, Е. Проблемы государственного регулирования зарплат в Украине [Текст] / Е. Звягильский // Экономика Украины. – 2011. – № 5. – С. 65-74.

3. Колот, А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання [Текст]: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.

4. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків [Текст]: монографія; за ред. Е.М. Лібанової. – К.: ІДСД, Держкомстат України, 2010. – 496 с.

5. Новак, І. Захист заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця [Текст] / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2011. – №3. – С. 10-13.

6. Овсієнко, О.В. В. Вади у матеріальному стимулюванні трудової діяльності в Україні як наслідок деструкції соціальної держави [Текст] / О.В. Овсієнко // Вісник НУ

«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2012. – № 2 (9). – С. 73-83. – Серія: Економічна теорія та право.

7. Пищуліна О.М. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування [Текст]: аналітична доповідь / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, О.О. Кочемировська / за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.

8. Шевченко, Л.С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці [Текст]: монографія / Л.С. Шевченко. – Харків : Право, 2009. – 280 с.

9. Онікієнко, В.В. Удосконалення соціально-трудова відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку [Текст] / В.В. Онікієнко // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 102-109.

10. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році: Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2013. – 576 с.

11. Заробітна плата в Україні: на шляху до економічного зростання і добробуту [Текст] : аналітична доповідь // Національна безпека і оборона. – 2010. – №7. – С. 2-77.

12. Праця України у 2012 р. [Електронний ресурс]: статистичний збірник / Держстат України. – К., 2013. – 321 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/zb_prU_2012.zip

13. Галузева угода між Міністерством палива та енергетики України і профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості на 2011-2013 рр.: [Електронний ресурс] / Міністерство енергетики та вугільної промисловості України. – К., 2010. – Режим доступу : <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/doccatalog/document?id=189743>.

14. Угода між адміністрацією та Радою голів профспілкових органів державного підприємства «НЕК «Укренерго» на 2011 р.

15. Закон України «Про оплату праці»: [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

16. Річний звіт НЕК «Укренерго» за 2011 р. [Текст] / НЕК «Укренерго». – К., 2011. – 650 с.

17. Костін Д. Ефективність управління персоналом Північної ЕС : звіт з науково-дослідної роботи [Текст] / Д. Костін, Ю. Костін, І. Шейко / Харк. нац. Ун-т радіоелектроніки. – Х. : ХНУРЕ, 2008. – 166 с.

Отримано 20.09.2013